

Die Wirklichkeit der Telearbeit

Frank Kleemann, 2005

Die Studie

„Grounded Theory“

Befragung von 12 Telearbeitenden

Qualitativer Forschungsansatz,
explorative Studie

„Empirische Analyse der Auswirkungen der
Teleheimarbeit auf die Arbeitspraxis und den
Alltag der Arbeitenden“

Was ist „Telearbeit“?

Räumliche Distanz zum Betrieb

- ➔ außerhalb zentraler Produktionsstätten

Informationstechnische Vernetzung

- ➔ prinzipieller ständiger Kontakt
- ➔ Informationsarbeit

Erwerbsförmigkeit

- ➔ gegen Entlohnung verrichtete Erwerbsarbeit

Was ist „Teleheimarbeit“?

**Wertschaffende Bearbeitung von
Informationen unter Verwendung von
fachlichem Sonderwissen**

Arbeitsort überwiegend Privatwohnung

Alternierende Teleheimarbeit:

i. d. R. mindestens ein wöchentlicher Präsenztage
im Betrieb

Zur Geschichte der Tele(heim)arbeit

Mitte 1970er Jahre:

Erste Entwürfe in den USA

Ende der 1970er Jahre:

Erste Modellprojekte in Deutschland

➔ gering qualifizierte Schreib- und
Sachbearbeitungsaufgaben

➔ qualifizierte Programmierfähigkeiten

Ergebnis:

Reine (nicht alternierende) Teleheimarbeit ist
nicht praktikabel

Zur Geschichte der Tele(heim)arbeit

Motive für die Anwendung von Teleheimarbeit:

- ➔ mehr individuelle Entfaltung und Lebensqualität
- ➔ Verringerung von Pendlerströmen
- ➔ Integrationsmöglichkeiten von benachteiligter Beschäftigungsgruppen
- ➔ Entwicklung strukturschwacher Regionen

Zur Geschichte der Tele(heim)arbeit

Motive für die Anwendung von Teleheimarbeit:

Einzig übrig gebliebenes Leitmotiv in den 90ern:
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Produktivitätssteigerung durch effizientere
Arbeitsbedingungen zu Hause.

Zur Geschichte der Tele(heim)arbeit

Zweite Entwicklungsphase:

ab 1990 zunehmend Modellprojekte vor allem in großen Konzernen und öffentlichen Einrichtungen

Dritte Entwicklungsphase:

Mit Einführung von ISDN zunehmende Etablierung im betrieblichen Alltag als ausgesprochene Ausnahme

Interessen der Betriebe

individuelle Leistungssteigerung

- ➔ störungsfreiere Arbeitsatmosphäre

funktionale Flexibilisierung

- ➔ mehr Möglichkeiten der Arbeitsorganisation

betriebliche Sozialpolitik

- ➔ Mitarbeiterbindung

Beschränkung auf hoch qualifizierte Kräfte:

- ➔ Hohe Anforderung an Selbstdisziplin
- ➔ „Senioritätsprinzip“
- ➔ Aus dem Arbeitsmarkt schwer zu ersetzen

Interessen der Betriebe

Bei Modellprojekten:

Sammeln grundlegender Erfahrungen mit Telearbeit

Bei individuellen Lösungen:

Binden von gut qualifizierten und schwer zu ersetzenden MitarbeiterInnen an den Betrieb:

- ➔ angesammeltes Erfahrungswissen
- ➔ zyklische oder langfristig-projektförmige Tätigkeiten

Interessen der Teleheimarbeitenden

Frauen:

Optionen, Familie und Beruf zu vereinbaren
Brückenfunktion beim Wiedereinstieg in den
Beruf

Aufrechterhaltung des betriebsgebundenen
Spezialwissens

Männer:

Partieller Rückzug zur konzentrierteren
Erledigung von Teilaufgaben zu Hause

„Doppelter Lebensentwurf“ bei Frauen

Die Institutionen *Arbeitsmarkt* und *Familie* stellen z. T. widersprüchliche Anforderungen an Frauen.

Reaktion:

Separate, aber aufeinander bezogene (Teil-) Lebensentwürfe, die die berufliche und familiale Sphäre verfolgen und auf dieser Grundlage biografisches Handeln, indem versucht wird, diese beiden Stränge alltagspraktisch zu realisieren.

„Doppelter Lebensentwurf“ bei Frauen

Einerseits:

Ablehnung einer längerfristigen „Hausfrau- und Mutter“-Existenz

- ➔ arbeitsintrinsische Motivation
- ➔ berufsbiografische Motivation
- ➔ soziale Motivation

Andererseits:

Verfolgung einer kontinuierlichen Karriere, ohne auf Kinder zu verzichten

Zentrale Funktion des Arrangements

Aufrechterhalten der beruflichen Position

**Permanente Aktualisierung der vorhandenen
Qualifikation**

Leitfragen

Wie gestalten die Arbeitenden ihre Tätigkeit angesichts der relativ hohen Freiheitsgrade zur „Selbstorganisation“ und welche Voraussetzungen müssen dafür gegeben sein?

Welchen Stellenwert hat die Teleheimarbeit für den gesamten Lebenszusammenhang, also für „Arbeit *und* Leben“?

Fordistisches Normalitätsmodell

- ➔ konstante, sozial abgesicherte
- ➔ abhängige Beschäftigung in einem
- ➔ hierarchisch u. bürokratisch organisierten Betrieb
- ➔ auf Grundlage einer qualifizierten Ausbildung
- ➔ außerhalb der Privatwohnung mit
- ➔ klarer, betriebliche Funktion und
- ➔ geregelten Zuständigkeiten
- ➔ im betriebliche Sozialzusammenhang
- ➔ mit festen, informellen Regeln

Fordistisches Normalitätsmodell

- ➔ geregelttes Privatleben
- ➔ regelmäßige, von der Arbeit separierte Freizeitaktivitäten
- ➔ geregelttes Familienleben mit
- ➔ definierter Arbeitsteilung mit Hinblick auf Erwerbs- und Familienarbeit

Teilsample:

Familienbezogene Büroarbeiterinnen

Zwölf befragte Frauen zwischen 29 und 36

Zwei Alleinerziehende

Sieben der Frauen haben ein Kind

Fünf der Frauen haben zwei Kinder

Zehn Frauen haben mindestens ein Kind unter 3

Alle sind mehrjährig betriebszugehörig

Sechs haben einen akademischen Abschluss

Sechs absolvierten eine nach Abitur oder
mittlerer Reife eine Fachausbildung

Claudia Senft

- ➔ 32 Jahre
- ➔ Abitur
- ➔ Ausbildung zur Laborantin in einem pharmazeutischen Großbetrieb
- ➔ Nach 4 Jahren betriebsinterne Weiterqualifizierung
- ➔ Seit 6 Jahren in einer Sonderabteilung zur Qualitätsprüfung von Laborberichten
- ➔ Ehemann (Informatiker) arbeitet im gleichen Betrieb
- ➔ Sohn ist 6 Monate alt

Claudia Senft

- ➔ Arbeitete bis zum Mutterschutz Vollzeit
- ➔ Stieg nach 8 Wochen mit 20 Std./Wo. wieder ein
- ➔ Feste Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag

(Erziehungsurlaub kam nicht in Frage, da anschließend keine Garantie auf gleiche Tätigkeit)

- ➔ Arbeitet Montags 8 Stunden im Betrieb
- ➔ Die übrigen 12 Std. verteilt sie über die Woche
- ➔ Keine Erfassung ihrer Arbeitszeiten durch den Betrieb

Claudia Senft

- ➔ Ehemann übernimmt die Ernährerrolle
- ➔ Sie ist prinzipiell allein verantwortlich für die Kinderbetreuung
- ➔ Räumt ihrer Rollendefinition als Mutter höhere Priorität ein
- ➔ Grenzt sich von der „Nur-Hausfrauenrolle“ ab
- ➔ Hätte ohne die Option auf Teleheimarbeit die Erwerbsarbeit auf mittlere Sicht unterbrochen
- ➔ Verfügt über breite „Zeitkorridore“, die einen deutlich größeren Zeitraum umfassen, als für die Erwerbsarbeit erforderlich

Balance von Leben und Arbeit

Typ 1

Familienzentrierte

- ➔ Priorität liegt eindeutig auf Familie/Kinder
- ➔ Berufstätigkeit soll in reduzierter Form aufrechterhalten werden

Balance von Leben und Arbeit

Typ 2

Gleichgewichtsorientierte

- ➔ Teleheimarbeit ist temporäres, mittelfristiges Arrangement
- ➔ Langfristiges Ziel ist die „Re-Normalisierung“ des Modus der Erwerbsarbeit

Soziale Herkunftsmilieus

Kleinbürgerlich-kleinstädtisches neues Angestellten-Milieu

- ➔ Überwiegend Aufsteiger mit sozialer Herkunft aus verkleinbürgerlichten, Arbeiter-, Bauern- und Handwerkermilieus
- ➔ „Modernisierte Versorgerehe“:
Mann erwirtschaftet in Abwesenheit das wesentliche Familieneinkommen, zu dem die Frau einen Zuverdienst beiträgt.
- ➔ „Eigenes Heim“

Soziale Herkunftsmilieus

Großstädtisch-akademische Milieus

Typ 1

Konservativ-liberales Sozialmilieu

- ➔ Verantwortlichkeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung wird der Frau zugesprochen
- ➔ Berufstätigkeit dient primär der Selbstverwirklichung, da der Ehemann den materiellen Wohlstand bereits garantiert
- ➔ Ganz selbstverständlich wird „Dienstpersonal“ eingestellt, Hausarbeit muss weniger verrichtet, sondern organisiert werden

Soziale Herkunftsmilieus

Großstädtisch-akademische Milieus

Typ 2

Linksliberal-alternatives Sozialmilieu

- ➔ Partnerschaftlich orientierte Vorstellung der Kindererziehung
- ➔ Ideeller Gegenentwurf zur traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung
- ➔ Während des ersten Jahres liegt die Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung primär bei der Mutter

Modi der Arbeitszeitgestaltung

planerisch-separativ

Klare, starre Zeiträume werden vorab für die Arbeit designiert

situativ-flexibel

regelmäßigen Zeittakte von Kindern und Partnern
ermöglichte Korridore potenzieller Arbeitszeiten

situativ-reaktiv

In Arbeitszeiten werden rein situativ jene Zeiträume umgewandelt, in denen gerade keine Beanspruchung durch Dritte stattfindet

Zusätzliche Aspekte

Ressourcen der Kinderbetreuung

Sind die Großeltern in der Nähe?

Subjektiver Zeitwohlstand

„Zeitsouveränität“: die Freiheit, Erwerbsarbeit zugunsten familialer Aktivitäten verschieben zu können.

Verschwindende „Eigenzeiten“

„Man hat kaum noch Zeit für sich selbst“

Zusätzliche Aspekte

Opportunitätslogik

Die familiäre Arbeitsteilung folgt häufig schlicht den ökonomischen Gegebenheiten und mündet schließlich doch in traditionelle Rollenverteilung

Das Elternzeitgesetz

- ➔ Das Elternzeitgesetz regelt den Rechtsanspruch auf bis zu 30 Std/Wo. Teilzeit für drei Jahre
- ➔ Anrecht auf Rückkehr auf die Vollzeitstelle ist gesichert

- ➔ Alternative: Neuer Arbeitsvertrag auf Teilzeitbasis, der das Teleheimarbeitsarrangement unbefristet fortführt.
- ➔ Anspruch auf Vollzeitstelle erlischt.

Aufweichung des Arbeitsschutzes

Zur stillen Übereinkunft bei Teleheimarbeitsarrangements gehört das Ignorieren der Regelungen der Abend-, Nacht- und Wochenend-arbeitszeit.

Diese Regelungen sind für das Arrangement jedoch unabdingbar und stehen im Konflikt zu allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen, die damit unterlaufen werden.

Wer kann überhaupt verhandeln?

Teleheimarbeitsarrangements werden
Arbeitnehmern *gewährt*

Einzigste Verhandlungsmasse der
Arbeitnehmerinnen ist ihre Unersetzbarkeit für
den Arbeitgeber.

Alleinerziehende

Werden anders als Teilzeit-Teleheimarbeitende als „ganze“ oder „vollwertige“ Arbeitskräfte wahrgenommen

Teleheimarbeitsarrangement gilt als Unterstützung in einer als temporär erachteten familialen Notlage

Mit Partnern lebende Teleheimarbeiterinnen:

„So viel wie nötig im Betrieb arbeiten lassen“

Alleinerziehende:

„So viel wie nötig zu Hause arbeiten lassen“

Alleinerziehende

Notwendigkeit des Gelderwerbs

Notwendigkeit zu einer möglichst ausgedehnten Erwerbstätigkeit (häufig 3/4 oder Vollzeitstellen)

Werden im Gegensatz zu Teleheimarbeiterinnen mit Partnern als „ganze“ oder „vollwertige“ Arbeitskräfte angesehen

Balance von Leben und Arbeit stehen unter dem Primat der materiellen Sicherung des Lebensstandards

Alleinerziehende

Angewiesensein auf systematische Unterstützung bei der Kinderbetreuung

In der Regel Rückkehr in die Vollzeit- und Präsenzarbeit so bald wie möglich geplant